

ANALISIS PERAN PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI DAN MENGAWASI KARYAWAN (Studi Pada PT. CITRA PERDANA KENDEDES MALANG)

Ramadhan Alfalaqqul Mardin
Heru Susilo
Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: Aflanahdamar@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) or employee in the modern era should be competent in the world and work. The employee in a company's success depends on the role of a leader in conditioning and doing a good management of the employee they lead. The role of leaders in companies in addition to conducting the company's management also play a role to provide motivation and supervision to employees. The role of leader in a company is to give motivation and supervision to every employee. Leader gives motivation and supervision to employees for improving employees' work productivity in order to able to reach job satisfaction and also aim to avoid the deviation of the program implemented by the company.

Keywords: *Role of Leader, Motivation, Supervision, Employee.*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan perusahaan disebut sebagai karyawan. Karyawan di era modern harus dapat berkompetensi dalam dunia kerja. Keberhasilan karyawan pada suatu perusahaan tergantung pada peran seorang pemimpin yang mampu mengkondisikan dan melakukan manajemen yang baik terhadap karyawan yang sedang dipimpinnya. Peran pemimpin di suatu perusahaan selain melakukan manajemen yang baik bagi keutuhan dan meningkatkan mutu perusahaan, pemimpin juga berperan untuk memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawan. Pemimpin berperan memberikan motivasi kepada karyawan adalah bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mutu kerja karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Pemimpin berperan melakukan pengawasan kepada karyawan bertujuan untuk mencegah timbulnya penyimpangan dan penyelewengan yang terjadi pada saat pelaksanaan program yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: *Peran Pemimpin, Motivasi, Pengawasan, Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di era modern harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, karena SDM yang dibutuhkan di suatu organisasi perusahaan maupun instansi adalah SDM yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik. Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis disebut sebagai karyawan. Karyawan adalah orang yang bekerja paling berharga dalam suatu organisasi bisnis atau perusahaan.

Peran pemimpin di suatu perusahaan diantaranya adalah memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawan. Pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawan dengan tujuan agar produktivitas kinerja setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Mangkunegara (2012:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan yang sama dalam organisasi.

Pemimpin memberikan pengawasan (*controlling*) terhadap karyawan bertujuan untuk mencegah timbulnya penyimpangan dan menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sujanto (1983:17) berpendapat bahwa pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sudah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Perusahaan yang menerapkan fungsi pemimpin sebagai motivator dan pengawas kepada karyawannya adalah PT. Citra Perdana Kenedes Malang. PT. Citra Perdana Kenedes Malang merupakan salah satu perusahaan jasa transportasi darat di Kota Malang berupa "Taksi Argometer". PT. Citra Perdana Kenedes Malang adalah perusahaan Taksi yang mempelopori berdirinya bisnis taksi di Kota Malang sebelum bisnis taksi lain berkembang di Kota Malang. PT. Citra Perdana Kenedes Malang berada dibawah naungan "Citra Kenedes Group". PT. Citra Perdana Kenedes Malang memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan (*customer*) agar mampu bersaing di dunia transportasi darat, khususnya jasa taksi atau lebih dikenal oleh masyarakat Kota Malang dengan sebutan "Taksi Citra".

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa peran pemimpin PT. Citra Perdana Kenedes Malang adalah memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawan. Pemimpin memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai kepuasan kerja, serta dengan adanya motivasi dan pengawasan bertujuan untuk mencegah timbulnya penyimpangan dari pelaksanaan program yang telah ditentukan oleh PT. Citra Perdana Kenedes Malang. Sehubungan dengan hal itu, maka peneliti terkesan dan tertarik untuk melakukan penelitian sebagai tugas akhir skripsi dengan judul "*Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan*" (*Studi pada PT. Citra Perdana Kenedes Malang*).

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Peran Pemimpin

Pemimpin berwenang untuk memberikan arahan ataupun penutan kepada setiap bawahannya, baik kepada manajer maupun karyawan perusahaan. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mengelola organisasi dengan baik, dan mampu mempengaruhi konstruktif orang lain. Menurut Schutz dalam Mar'at (1984:32), bahwa fungsi pemimpin dalam organisasi diantaranya adalah menetapkan dan memantapkan tingkatan tujuan dan nilai kelompok, menetapkan dan mengintegrasikan bermacam-macam corak pikiran yang ada dalam suatu kelompok, dan mengoptimalkan penggunaan atau pemanfaatan kemampuan para anggota kelompok, serta membantu para anggota memecahkan masalah yang berhubungan dengan penyesuaian diri dengan realitas eksternal dan berhubungan dengan kebutuhan operasional.

Kartono (2011:38) berpendapat bahwa Pemimpin mempunyai kesempatan paling banyak untuk mengubah jerami menjadi emas, jika seorang pemimpin dikatakan mampu membawa organisasi menuju kesuksesan. Pemimpin juga mempunyai tingkat kegagalan yang tinggi dan nantinya dapat mengubah tumpukan uang menjadi abu, jika seorang pemimpin salah langkah dan tidak bijaksana dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

B. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Motivasi sebagai suatu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mempunyai energi atau daya penggerak untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Motivasi adalah tindakan mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi adalah tugas dari seorang pemimpin yang wajib diberikan terhadap karyawannya di dalam lingkungan perusahaan atau dilingkungan tempat bekerja.

Peran pemimpin di dalam perusahaan adalah memberikan motivasi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan dan menumbuhkan semangat kerja. Pemimpin sangatlah penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan, karena sangat berpengaruh positif bagi dalam meningkatkan produktivitas dan perkembangan suatu perusahaan. Menurut Siagian (2003: 89), bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

C. Pengawasan

Pemimpin sangat penting untuk melakukan pengawasan (*controlling*) terhadap kinerja karyawan. Beberapa pemimpin terkadang ragu untuk melakukan pengawasan, karena pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan dan dianggap dapat mengancam kebebasan pribadi karyawan hingga menimbulkan konflik. Anggapan negatif karyawan tentang adanya pengawasan antara lain adalah pemimpin kurang percaya terhadap karyawan dan merasa ragu terhadap kinerja karyawan, karyawan terkadang merasa risih dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan karena hal pengawasan dianggap tidak penting dan merugikan karyawan.. Dibalik adanya prasangka buruk tersebut, pengawasan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan. Mc. Farland dalam Simbolon (2004:61) mendefinisikan bahwa "*Control is the process by which an executive gets the performance*

of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objective, or policies". (Pengawasan ialah suatu proses di mana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan).

D. Peran Pemimpin sebagai Motivator dan Pengawas

Peran pemimpin sebagai motivator adalah motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin sangatlah penting untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan dalam sebuah organisasi. Pemimpin berperan penting dalam memberikan semangat kepada karyawan yaitu berupa motivasi, dengan tujuan agar aktivitas kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa dorongan (*support*), pemberian insentif, dan memberikan pelatihan berguna untuk meningkatkan promosi kerja. Pemberian motivasi juga dapat menciptakan hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan, karena dengan adanya motivasi yang diberikan kepada setiap individu, maka masing-masing individu akan merasa sangat diperhatikan oleh pemimpin dalam setiap aktivitasnya. Pemimpin dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara atau teknik, seperti yang diungkapkan oleh Allen dalam Pasolong (2008:150) yaitu:

1. Pemimpin harus dapat menginspirasi.
Dengan cara memberikan semangat kedalam diri seseorang agar bersedia berbuat sesuatu dengan cara yang efektif. Penginspirasi itu dilakukan melalui kepribadian seorang pemimpin, keteladannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.
2. Pemimpin harus dapat melakukan dorongan.
Maksudnya adalah melakukan dorongan dengan cara merangsang seseorang untuk melakukan apa yang harus dilakukannya disertai dengan pujian, persetujuan dan bantuan.
3. Pemimpin harus mendesak, dengan artian pemimpin harus dapat memberikan paksaan dan ancaman kepada seseorang jika perlu.

Pemimpin sangatlah penting dalam melakukan pengawasan kepada karyawan kepada karyawan, salah satu tujuan pemimpin melakukan pengawasan kepada karyawan adalah untuk mencegah adanya tindakan yang tidak diinginkan, atau lebih tegasnya

adalah mencegah terjadinya penyelewengan. Penyelewengan bisa saja terjadi kapanpun dan bagaimanapun caranya, oleh karena itu dibutuhkan peran pengawasan/*controlling* oleh pemimpin untuk dapat meminimalisir terjadinya tindakan yang tidak diinginkan, sehingga secara umum tidak ada pihak yang dirugikan. Pemimpin membutuhkan proses pengawasan yang baik agar tercapai hasil yang baik dalam pelaksanaan pengawasan. Berikut adalah menurut pendapat Dessler dalam Sujamto (1986:95), bahwa terdapat tiga langkah pokok dalam proses pengawasan, antara lain adalah:

1. Menetapkan beberapa jenis standart atau sasaran.
2. Mengukur/ membandingkan kenyataan yang sebenarnya terhadap standart.
3. Identifikasi penyimpangan dan pengambilan tindakan korektif.

Terdapat norma dan etika dalam pelaksanaan pengawasan. Norma pengawasan adalah sebagai patokan, kaidah atau ukuran yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang yang harus diikuti dalam rangka melaksanakan fungsi pengawasan agar dapat mencapai mutu yang dikehendaki. Etika adalah sebagai tujuan untuk mengukur baik atau buruknya tingkah laku setiap manusia yang diawasi. Berkut adalah norma umum pengawasan yang diungkapkan oleh Sujamto (1986:102):

1. Pengawasan tidaklah mencari-cari kesalahan dari masing-masing objek yang diawasi, namun berupaya untuk menemukan cara tentang bagaimana untuk memperbaikinya.
2. Pengawasan merupakan suatu proses yang berlanjut. Pengawasan dilaksanakan secara terus-menerus, sehingga dapat memperoleh hasil pengawasan yang berkesinambungan.
3. Pengawasan harus menjamin adanya kemungkinan untuk pengambilan koreksi yang cepat dan tepat terhadap penyimpangan dan penyelewengan yang ditemukan, sehingga mencegah berlanjutnya kesalahan dan penyimpangan.
4. Pengawasan bersifat mendidik dan dinamis. Dapat menyebabkan atau menimbulkan kegairahan untuk memperbaiki, mengurangi, atau meniadakan hal-hal yang dirasa menyimpang. Dapat pula sebagai fungsi pendorong dan perangsang untuk menerbitkan penyempurnaan kondisi objek pengawasan.

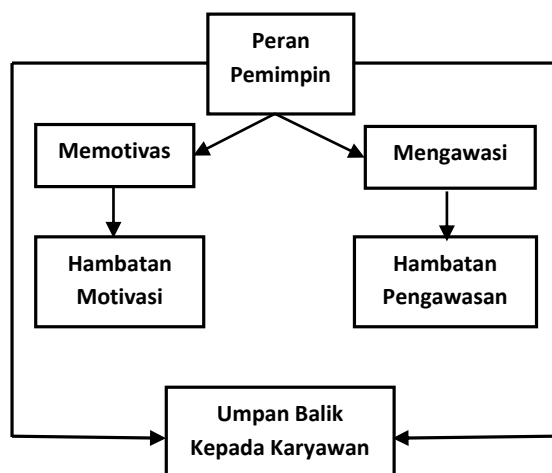
E. Kerangka Berfikir

Pemimpin sangatlah penting dalam memberikan motivasi dan pengawasan terhadap karyawan, diantaranya adalah untuk menjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan di lingkungan perusahaan, sehingga dapat mempermudah dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Perlu adanya motivasi agar karyawan merasa senang dan nyaman karena telah diperhatikan oleh pemimpin dalam lingkungan kerja. Pemberian motivasi yang tinggi dapat memberikan suatu dorongan tersendiri bagi karyawan.

Pengawasan (*controlling*) adalah proses kontrol atas jalannya pelaksanaan program. Pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan salah satunya dengan cara mengevaluasi suatu kegiatan pekerjaan sehingga dapat tercapai dengan maksimal, dengan adanya pengawasan maka pemimpin dapat menunjang keberhasilannya dalam mengoptimalkan tugas dan fungsinya.

Pemimpin dalam memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawan mempunyai beberapa halangan dan permasalahan yang merupakan faktor penghambat dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia. Hambatan-hmbatan tersebut haruslah dapat dinetralisir dan dikelola dengan baik agar dapat menjadikan suatu inovasi baru untuk dapat mengembangkan dan merencanakan manajemen perusahaan kearah yang lebih baik lagi, demi menunjang peningkatan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang. Berpijak dari pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kualitatif. Moleong (2013:6).berpendapat bahwa metode penelitian deskriptif-kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, yang dijelaskan dan disajikan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang logis.

Penelitian deskriptif-kualitatif dapat memberikan gambaran mengenai peranan pemimpin dalam memotivasi dan mengawasi kinerja karyawan secara sistematis yang faktual (fakta yang terjadi) dan akurat (dalam pengambilan data), serta berhubungan dengan fenomena yang diselidiki dilapangan, yaitu pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang. Hasil penelitian dapat disajikan dalam bentuk kalimat yang logis dan penggambaran yang sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Intepretasi Data

Analisa data yang telah diperoleh mengenai Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Gambaran peran pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan.**
 - a. Bagaimana proses pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan.

Pemimpin PT. Citra Perdana Kendedes Malang dalam memberikan motivasi kepada karyawan antara lain adalah memberikan pembinaan dengan cara melakukan *sharing internal* antara pemimpin dengan karyawan. Pembahasan mengenai motivasi berupa *sharing internal* antara pemimpin dengan karyawan dapat diperkuat oleh pendapat Schutz dalam Mar'at (1984:32), bahwa fungsi pemimpin di dalam organisasi adalah membantu para anggota memecahkan masalah yang berhubungan dengan penyesuaian diri dengan realitas eksternal dan berhubungan dengan kebutuhan operasional.

Motivasi Kebutuhan. Pemimpin memberikan motivasi kebutuhan kepada karyawan adalah dengan tujuan agar karyawan dapat mempertahankan keaktifan kerja dan semangat kerja karyawan. Penjelasan mengenai motivasi kebutuhan dapat diperkuat oleh pendapat Maslow dalam Sunyoto (2012:193), bahwa terdapat kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kebutuhan material maupun non material.

Motivasi berupa insentif. Motivasi berupa insentif diberikan dalam bentuk uang, sembako, dan tunjangan. Penjelasan mengenai pemberian insentif kepada karyawan dapat diperkuat oleh pendapat Gorda (2004:141), bahwa insentif merupakan suatu sarana berupa materi, sebagai perangsang atau alat pendorong bagi karyawan agar dapat menumbuhkan semangat kerja yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan.

Motivasi berupa penghargaan dan pujian. Penghargaan dan Pujian diberikan kepada karyawan atas kinerja karyawan yang telah dicapai dengan baik di dalam perusahaan. Hasil pencapaian kinerja karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Standart Operasional Prosedur (SOP). Penjelasan mengenai motivasi berupa pujian dan penghargaan dapat diperkuat oleh pendapat Pasolong (2008:140), bahwa pemimpin memberikan pengakuan atau memberikan apresiasi kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

- b. Tujuan pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan

Tujuan pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan adalah untuk menjaga keutuhan bersama antara pemimpin dengan karyawan, Siagian (2003: 89) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- c. Hambatan-hambatan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan.

Pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan mengalami beberapa hambatan yang harus dinetralisir adanya. Hambatan-hambatan motivasi diantaranya adalah adanya opini negatif dari karyawan apabila pemimpin tidak memberikan motivasi lagi kepada karyawan secara intens. Salah satu anggapan karyawan apabila pemberian motivasi tidak diberikan secara intens adalah adanya pendapat bahwa karyawan merasa tidak diperhatikan lagi oleh pemimpin dan terkadang karyawan beranggapan bahwa keberadaannya sedang tidak dibutuhkan lagi di perusahaan. Menurut Wirjana dan Supardo (2005:7), pemimpin sebenarnya memiliki solidaritas dengan cara mengasihi dan memberikan perhatian terhadap sesama sesuai dengan yang diajarkan oleh agama, sehingga hal ini merupakan norma perilaku universal yang merupakan cinta positif terhadap sesama.

2. Gambaran peran pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada karyawan.

- a. Bagaimana proses pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada karyawan.

Pemimpin melakukan pengawasan kepada karyawan bukan karena pemimpin kurang percaya kepada masing-masing karyawan, melainkan pemimpin ingin mengetahui secara langsung tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang dikerjakan oleh karyawan. Pemimpin dalam melakukan pengawasan

kepada karyawan dapat bersifat langsung maupun tidak langsung. Pengawasan bersifat langsung dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan pada saat kegiatan bekerja sedang berlangsung, sedangkan pengawasan bersifat tidak langsung dilakukan oleh pemimpin melalui perantara dari bukti laporan, baik secara lisan maupun tertulis ataupun dari raport kerja karyawan dan Standart Operasional Prosedur (SOP). Situmorang dalam Juhir (1994:27), berpendapat bahwa pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, memeriksa, mengecek sendiri secara "*on the spot*" di tempat pekerjaan, sedangkan pengawasan tidak langsung adalah diadakan melalui laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis, tanpa melakukan pengawasan "*on the spot*".

- b. Tujuan pemimpin melakukan pengawasan kepada karyawan.

Pemimpin melakukan pengawasan kepada karyawan dengan tujuan untuk mencegah ataupun mengantisipasi adanya penyelewengan yang terjadi di perusahaan. Farlan dalam Simbolon (2004:61) menyatakan bahwa pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

- c. Hambatan-hambatan pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada karyawan.

Pemimpin dalam memberikan pengawasan kepada karyawan mengalami beberapa hambatan. Hambatan-hambatan pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada karyawan antara lain adalah adanya persepsi negatif karyawan yang terkadang dapat menjadikan konflik. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terkadang dapat menjadikan kesalah pahaman bagi karyawan, karyawan beranggapan bahwa pimpinan tidak lagi percaya kepada karyawan dan ada pula yang beranggapan bahwa pengawasan hanya bermaksud sebagai mata-mata, dengan adanya hal itu terkadang karyawan tidak terima jika kinerja karyawan merasa dimata-matai. Pemimpin sebagai penengah berusaha

memberikan penyelesaian dan solusi tentang adanya suatu masalah dengan cara memberikan pemahaman dan nasihat kepada karyawan yang bersangkutan, dan menyelesaikan suatu masalah dilakukan dengan cara kebersamaan dan kekeluargaan. Pemimpin memberikan pemahaman dan menyelesaikan masalah dari kedua belah pihak agar permasalahan dapat teratasi dengan baik. Penjelasan mengenai pemimpin sebagai penengah dan berusaha memberikan penyelesaian dan memberikan solusi tentang adanya permasalahan yang terjadi dengan karyawan, maka dapat diperkuat oleh pendapat Kartono (2011:61), bahwa fungsi pemimpin di dalam suatu organisasi adalah menengahi pertengkaran dan konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi ulang.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Gambaran peran pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan.
 - a. Bagaimana proses pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan.
Pemimpin PT. Citra Perdana Kendedes Malang berperan dengan baik dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan berupa pembinaan, insentif, pujian dan penghargaan.
 - b. Tujuan pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan.
Tujuan pemimpin PT. Citra Perdana Kendedes Malang memberikan motivasi kepada karyawan adalah untuk mempertahankan keaktifan dan semangat kerja karyawan, menjaga keutuhan bersama antara pemimpin dengan karyawan, serta bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan penuh tanggung jawab dalam mengemban amanah suatu pekerjaan.
 - c. Hambatan-hambatan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan.
Hambatan-hambatan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan antara lain adalah terdapat opini negatif karyawan apabila pemimpin tidak memberikan motivasi secara intens kepada karyawan, keterbatasan waktu yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan, serta motivasi yang diberikan kepada karyawan harus bersifat kreatif dan membangun,

2. Gambaran peran pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada karyawan.
 - a. Bagaimana proses pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada karyawan.
Pemimpin PT. Citra Perdana Kendedes Malang berperan dengan baik dalam melakukan pengawasan kepada karyawan. Pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada karyawan adalah bersifat langsung dan tidak langsung,
 - b. Tujuan pemimpin melakukan pengawasan kepada karyawan.
Tujuan pemimpin PT. Citra Perdana Kendedes Malang melakukan pengawasan kepada karyawan adalah agar pelaksanaan program perusahaan dapat berjalan dengan optimal sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, bertujuan untuk mencegah ataupun mengantisipasi adanya penyelewengan yang terjadi di dalam perusahaan.
 - c. Hambatan-hambatan pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada karyawan.
Hambatan-hambatan yang dialami oleh pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada karyawan antara lain adalah pengawasan yang dilakukan kepada karyawan dapat menjadikan kesalah pahaman, serta rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dapat berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan yang sulit tercapai dengan baik.

B. Saran

1. Pemimpin harus dapat meningkatkan upaya untuk meminimalisir adanya opini negatif karyawan dalam pemberian motivasi, upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara membentuk *team* kerja sebagai perpanjangan tangan seorang pemimpin terkait dengan pemberian motivasi kepada karyawan.
2. Pemimpin harus dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu, agar pemimpin dapat membagi waktu secara merata pada semua perusahaan di Citra Perdana Grup, khususnya PT. Citra Perdana Kendedes Malang.
3. Pemimpin harus dapat meningkatkan motivasi kepada karyawan yang bersifat kreatif dan membangun dengan cara membentuk *team* kerja untuk dapat menentukan inovasi baru dalam menentukan motivasi kepada karyawan..
4. Pemimpin harus dapat meningkatkan pemahaman kepada karyawan mengenai tujuan pengawasan, supaya karyawan dapat memahami

arti dilakukannya pengawasan dan tidak lagi menjadikan kesalah pahaman.

5. Pemimpin harus dapat memberikan peringatan dan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, sehingga tidak berdampak buruk pada pencapaian kinerja karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Dharma.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mar'at. 1984. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, L.J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Remaja Rosdakarya.
- Siagian P. Sondang, 2008, *Pengantar Manajemen*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Cetakan V)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simbolon, Maringan Masry, 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Sujamto. 1983. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sujamto. 1986. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Victor, M. Situmorang, dan Juhir, Jusuf. 1994, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Rineka Cipta, Yogyakarta

Winardi. 1986. *Asas-asas Menejemen*. Bandunng: Alumni.

Wirjana, Bernardine R. dan Supardo, Susilo. 2005. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi.